L'écart salarial entre les hommes et les femmes est toujours réel. Le salaire des femmes reste inférieur de 15 à 25, voire même 30% en moyenne à celui des hommes (variable selon que l'on prenne en compte le salaire horaire ou mensuel, l'ensemble des statuts ou les employés uniquement).

Les partenaires sociaux veulent faire respecter le principe « A travail de valeur égale, salaire égal ».

Un des moyens pour y arriver est que les secteurs et les entreprises évaluent leurs systèmes de classification de fonctions et y apportent, le cas échéant, les corrections nécessaires pour qu'ils soient sexuellement neutres.

Il faut également que soient mis en place :

> **des barèmes sur base de critères objectifs, mesurables et non discriminatoires**

> **des plans d'actions positives pour percer les nombreux « plafonds de verre »**

Les femmes n'accèdent pas ou très peu aux positions les plus élevées dans la hiérarchie et aux postes de direction. Quand elles y accèdent, l'écart salarial y est encore plus prononcé : 33 % chez les dirigeants en général, 21 % chez les directeurs et les cadres de direction spécialisés.

> **la réduction du fossé entre les temps partiels et les temps pleins**

Les femmes qui travaillent à temps partiel sont doublement discriminées : outre le fait d'être à temps partiels, elles le sont dans des fonctions faiblement qualifiées, et dans des secteurs à faible rémunération.

> **l'amélioration des mesures de conciliation entre travail, vie familiale et vie sociale tant pour les hommes que pour les femmes**

Les interruptions de carrières et les obstacles quant à l'évolution de la carrière des femmes font que l'écart salarial s'accroît au plus on progresse dans les tranches d'âges

Action femmes CNE

Concrètement dans vos entreprises, au mois de mars 2009 :

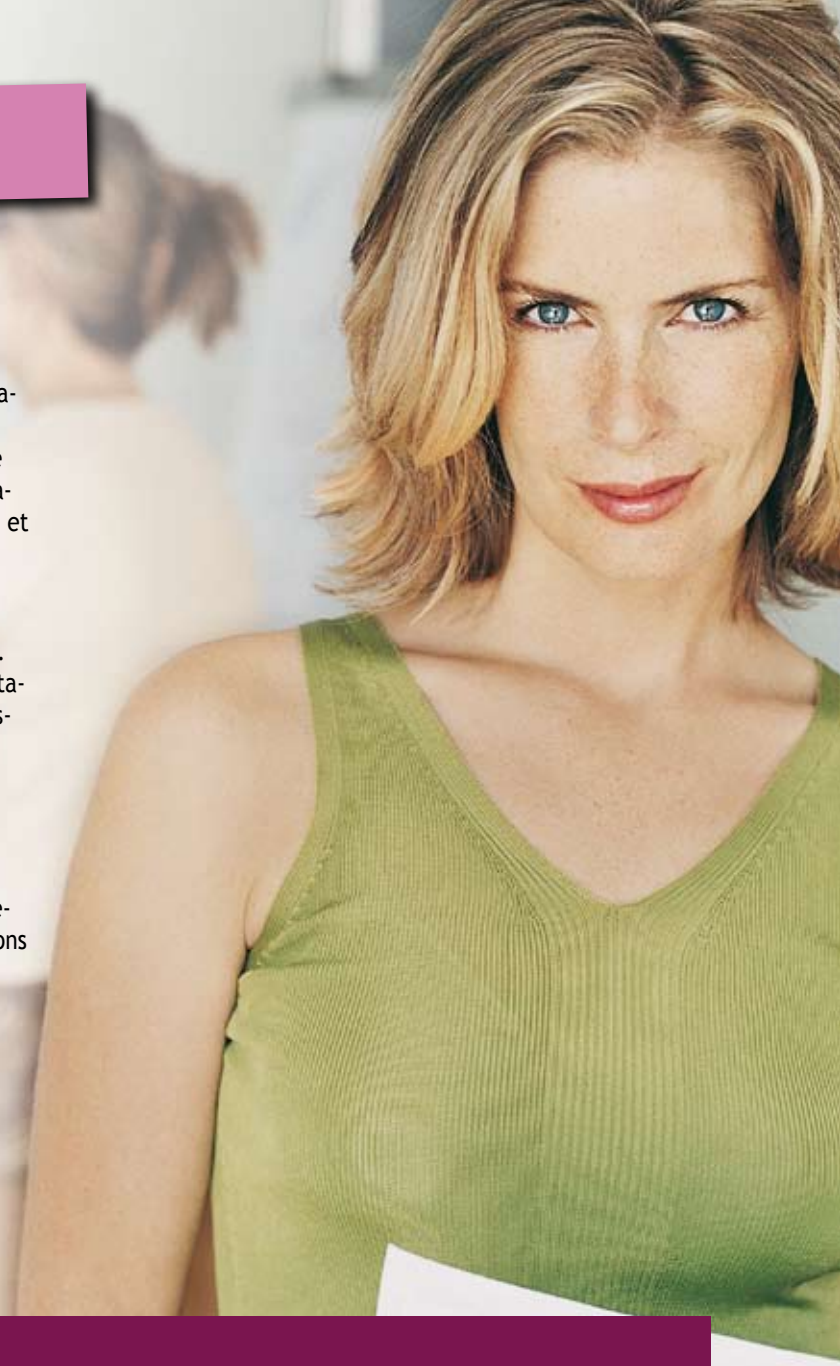
> Vous devez recevoir chaque année un rapport sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en général et sur l'égalité de rémunération dans le cadre de la réunion annuelle spéciale consacrée aux informations économiques, financières et sociales (entre avril et juin dans la plupart des entreprises).

> Des données sexuées doivent être fournies annuellement au CE sur la structure et l'évolution de l'emploi. Demandez également des données sexuées sur les mutations, les promotions, les heures supplémentaires prestées et les prévisions d'emploi

> Le bilan social comprend également des données sexuées sur la formation professionnelle continue

> Demandez également une approche sexuée des problématiques liées à l'organisation du travail, aux conditions de travail et aux conséquences sociales des modifications apportées

> Le CE peut être informé sur demande à propos des règles en matière de politique du personnel : embauche, sélection, mutation, accueil, information du personnel, etc



www.ecartsalarialfemme.be

Boîte à outils

Boîte à outil sur l'égalité salariale et les classifications de fonctions :

(disponible auprès de votre permanent-e)

> Dépliant et Affiche CSC pour la campagne de mars 2009
> Agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise - brochure d'action CSC mars 2009
> Syndicaliste CSC - 25 janvier 2009 - pages 10 et 11
> Bulletin des militants CNE - décembre 2008 - pages 10 et 11
> Genre et salaire - powerpoint service entreprise CSC- 3 décembre 2008
> L'écart salarial expliqué, l'inégalité salariale h/f en pratique - brochure CSC-12/08
> CCT 25ter du 9 juillet 2008
> Check-list « Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions » IEHF et partenaires sociaux
> Rapport IEHF 2008 sur l'écart salarial - le rapport 2009 est prévu pour mars
> Guide pratique classification de fonctions analytique - EVA - IEHF - 2007
> Classification de fonctions sexuellement neutre - Mode d'emploi - IEHF-2006
> www.ecartsalarialfemme.be
> http://iefh.belgium.be

Journée d'action pour l'égalité salariale

16 mars 2008

Vous recevrez toutes les informations en temps utile via votre permanent-e.
Vous pouvez également contacter une responsable régionale CNE -Action Femmes.

Bruxelles- Brabant
02/508.87.70
Responsable régionale Action femmes
Delphine LATAWIEC

Hainaut
071/23.08.76
Responsable régionale Action femmes
Isabelle WANSCHOOR

Liège-Verviers- Eupen
04/340.74.90
Responsable régionale Action femmes
Françoise SENSI
Françoise DUFRASNE

Namur-Luxembourg
081/22.81.09
Responsable régionale Action femmes
Isabelle LALOY

Secrétariat Général
067/88.91.91
Responsable nationale Action femmes
Claude LAMBRECHTS,
Service d'études
Martine le Garroy

Date de parution : février 2009 Ed. resp. : Claude Lambrechts - Avenue Schuman,18 - 1400 Nivelles

Mars 2009, le mois de l'égalité salariale

Action femmes CNE

ACTION femmes CNE

Elle travaille jusqu'en mars 2009 pour gagner autant que lui en 2008